



[TRADUCTION]

Citation : *MI c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 5

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale - Section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Partie appelante :** M. I.  
**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (485825) datée du 24 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge  
**Mode d'audience :** En personne  
**Date de l'audience :** Le 17 novembre 2022  
**Personne présente à l'audience :** Partie appelante  
**Date de la décision :** Le 10 janvier 2023  
**Numéro de dossier :** GE-22-2307

## Décision

[1] Je rejette l'appel de M. I<sup>1</sup>.

[2] Il n'a pas suivi la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. En conséquence, son employeur l'a suspendu, puis congédié.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé qu'il a été suspendu puis qu'il a perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) considère comme une inconduite. Autrement dit, il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et la perte de son emploi.

[4] Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] C'est ce que la Commission a décidé<sup>2</sup>. La Commission a donc pris la bonne décision en traitant sa demande d'assurance-emploi.

## Aperçu

[6] Le prestataire a perdu son emploi de plombier et de monteur de conduits de vapeur pour une grande entreprise de construction et de sous-traitance. Il travaillait dans un hôpital.

[7] L'employeur du prestataire a déclaré qu'il l'avait suspendu puis congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 qui était en place à l'hôpital où il travaillait (politique de vaccination)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Dans la présente décision, je fais référence à M. I. comme étant le « prestataire ». Je le fais parce que la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) utilise le mot « prestataire », c'est-à-dire la personne qui a présenté une demande de prestations d'AE. Il fait appel de la décision de la Commission de rejeter sa demande d'assurance-emploi.

<sup>2</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'AE* prévoit que les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont **exclus** du bénéfice des prestations. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires suspendus en raison d'une inconduite sont **inadmissibles** au bénéfice des prestations pendant une certaine période.

<sup>3</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* utilise le terme « suspension ». Dans la présente décision, une suspension signifie la même chose qu'un congé sans solde, un congé non payé et un congé autorisé.

[8] Le prestataire ne conteste pas cela.

[9] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission ne lui a pas versé de prestations d'assurance-emploi.

[10] Le prestataire affirme que sa conduite n'était pas une inconduite. Il affirme avoir perdu son emploi parce qu'il a fait valoir ses droits et que ce n'est pas une faute en soi. Son employeur a enfreint la convention collective lorsqu'il l'a suspendu et congédié. Il dit que la vaccination obligatoire n'est pas légale. Il avait le droit, en vertu de diverses lois, de refuser de se faire vacciner contre la COVID-19, ainsi que le droit de refuser de donner à son employeur des renseignements sur sa santé. Les vaccins contre la COVID-19 sont expérimentaux et n'ont pas été adéquatement testés. Enfin, il dit qu'il devrait pouvoir recevoir des prestations parce qu'il a cotisé à l'assurance-emploi pendant 16 ans et qu'il éprouve des difficultés financières extrêmes.

[11] Je dois décider si la raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi est une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **Documents déposés au Tribunal après l'audience**

[12] Le prestataire et la Commission ont déposé des documents au Tribunal après l'audience.

[13] Le prestataire a envoyé un courriel d'une ligne demandant au Tribunal de modifier le code de la « raison » de l'émission de son relevé d'emploi<sup>4</sup>. Je n'accepte pas ce document et je ne l'examinerai pas lorsque je rendrai ma décision, pour deux raisons. Il n'est pas pertinent à la décision que le prestataire porte en appel. Par ailleurs, le Tribunal n'a pas le pouvoir de modifier un relevé d'emploi ou d'exiger à quiconque de le faire.

---

<sup>4</sup> Voir le document GD18.

[14] Le prestataire a envoyé un document de six pages intitulé [traduction] « dispositions juridiques relatives à l'assurance-emploi »<sup>5</sup>. Je n'accepte pas ce document et je ne l'examinerai pas lorsque je rendrai ma décision, pour trois raisons. Premièrement, le Tribunal n'a pas demandé ce document ni accepté qu'il le transmette au Tribunal après l'audience. Deuxièmement, il est identique ou presque identique aux renseignements que le prestataire a envoyés au Tribunal avant l'audience<sup>6</sup>. Troisièmement, le prestataire a eu toutes les occasions de présenter ses arguments avant et pendant l'audience, alors ce n'est pas inéquitable sur le plan procédural et cela ne va pas à l'encontre de la justice naturelle de refuser le document.

[15] Le prestataire a envoyé au Tribunal une copie d'une décision récente du Tribunal (*AL c CAEC*)<sup>7</sup>. J'accepte cette décision et j'en tiendrai compte dans mes motifs (ci-dessous), pour trois raisons. D'abord, la décision a été rendue et a été publiée après que j'ai entendu l'appel du prestataire. Il n'aurait donc pas pu l'envoyer au Tribunal avant son audience ni y faire référence pendant l'audience. Deuxièmement, les faits de cet appel sont semblables à ceux du prestataire. Il s'agit d'un appel d'une décision de la Commission d'exclure une personne du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite découlant du non-respect de la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Par conséquent, la loi que le membre du Tribunal a interprétée et appliquée dans l'affaire *AL c CAEC* est très pertinente pour la décision que je dois rendre dans l'appel du prestataire. Troisièmement, la Commission ne subit aucun préjudice. Le Tribunal a envoyé la décision à la Commission et lui a donné l'occasion de répondre.

[16] La Commission a envoyé sa réponse au Tribunal, que j'accepte parce que j'ai donné à la Commission l'occasion de répondre<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir le document GD19.

<sup>6</sup> Voir les pièces GD15 et GD16.

<sup>7</sup> Voir le document GD20. La décision n'a pas été publiée, donc elle n'a pas de citation neutre et elle fait référence au prestataire par son nom. Je vais citer la décision : *AL c CAEC* (dossier du TSS GE-22-1889, 14 décembre 2022, Mark Leonard). Je vais faire référence à la décision comme suit : *AL c CAEC*.

<sup>8</sup> Voir le document GD22.

## Question en litige

[17] Le prestataire a-t-il été suspendu et congédié pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme étant une inconduite?

## Analyse

[18] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique lorsque l'employeur vous a congédié ou suspendu.

[19] Je dois décider deux choses.

- Je dois établir la raison pour laquelle le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi.
- Je dois établir si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

## La raison pour laquelle le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi

[20] Je conclus que l'employeur du prestataire l'a suspendu, puis congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

[21] Le prestataire et la Commission sont d'accord sur ce point.

[22] C'est ce qu'il a écrit dans sa demande d'assurance-emploi<sup>9</sup>. C'est aussi ce que le prestataire a dit à la Commission et ce qu'il a dit dans son témoignage à l'audience<sup>10</sup>.

[23] Son employeur a utilisé le code M (congédiement ou suspension) dans ses relevés d'emploi<sup>11</sup>. Son employeur a dit à la Commission qu'il avait été suspendu, puis

---

<sup>9</sup> Voir sa demande d'assurance-emploi aux pages GD3-7 et GD3-8.

<sup>10</sup> Voir les notes prises par la Commission au sujet des appels téléphoniques qu'elle a eus avec le prestataire aux pages GD3-20 et GD3-52.

<sup>11</sup> Voir le relevé d'emploi original à la page GD3-26 (émis lorsqu'il a été suspendu) et le relevé modifié à la page GD-18 (émis lorsqu'il a été congédié).

congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination<sup>12</sup>. C'est aussi ce que son employeur a écrit dans les lettres de suspension et de congédiement qu'il lui a envoyées<sup>13</sup>.

[24] Je n'ai aucune raison de douter de ce que le prestataire et son employeur ont dit. Il n'y a aucun élément de preuve qui va à l'encontre de ce qu'ils ont dit.

### **La raison correspond à une inconduite au sens de la loi**

[25] Le fait que le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

#### ***Inconduite au sens de la Loi sur l'AE***

[26] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Ce sont les décisions des tribunaux qui énoncent le critère juridique de l'inconduite. Le critère juridique m'indique les types de faits et les questions juridiques que je dois prendre en considération lorsque je rends ma décision.

[27] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>14</sup>.

[28] Je dois me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cette conduite constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>15</sup>. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si la suspension et le congédiement étaient des pénalités raisonnables<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> Voir les notes prises par la Commission au sujet des appels téléphoniques avec l'employeur, aux pages GD3-47 et GD3-51.

<sup>13</sup> Voir la lettre de suspension aux pages GD9-8 et GD9-9. Voir la lettre de congédiement aux pages GD3-49 et GD3-50.

<sup>14</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>15</sup> C'est ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>16</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[29] Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable. Autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait eu l'intention de faire quelque chose de mal pour que je puisse décider que sa conduite correspondait à une inconduite<sup>17</sup>. Pour être considérée comme étant une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>18</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>19</sup>.

[30] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison<sup>20</sup>.

[31] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la Loi sur l'AE. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois<sup>21</sup>. Par exemple, je ne peux pas décider si le prestataire a été congédié à tort selon le droit du travail ou si son employeur a enfreint une convention collective<sup>22</sup>. Je ne peux pas décider si son employeur a fait preuve de discrimination à son égard ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation au titre des droits de la personne<sup>23</sup>. Je ne peux pas non plus décider si son employeur a porté atteinte à sa vie privée ou à d'autres droits dans le contexte du travail ou autre.

### ***Ce que disent la Commission et le prestataire***

[32] La Commission et le prestataire s'entendent sur les faits clés dans la présente affaire. Les faits clés sont les faits que la Commission doit prouver pour démontrer que

---

<sup>17</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>18</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>19</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>20</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>21</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances limitées, lorsqu'un prestataire conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, et certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Dans le présent appel, le prestataire ne le fait pas.

<sup>22</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

<sup>23</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[33] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que la preuve démontre ce qui suit<sup>24</sup> :

- le prestataire était assujéti à la politique de vaccination de l'hôpital, que son employeur a adoptée pour ses employés qui travaillaient à l'hôpital<sup>25</sup>;
- cette politique de vaccination est devenue une condition d'emploi du prestataire<sup>26</sup>;
- selon la politique de vaccination, il devait recevoir deux doses de vaccin contre la COVID-19 et fournir une preuve à son employeur, ou obtenir une exemption, avant la date limite (22 novembre 2021)<sup>27</sup>;
- son employeur lui a remis une copie de la politique de vaccination, alors il savait ce qu'il devait faire<sup>28</sup>;
- il savait aussi que son employeur pouvait le suspendre et le congédier s'il n'était pas vacciné ou s'il n'avait pas reçu d'exemption dans les délais prescrits<sup>29</sup>;

---

<sup>24</sup> Voir les observations de la Commission à la page GD4 et ses observations supplémentaires aux pages GD7, GD10, GD12 et GD14.

<sup>25</sup> Voir X Hospital, *Occupational Health Policy HR-OH-06 : COVID-19 Health Care Workers Management Policy* (publié le 2 juin 2021, révisé le 2 novembre 2021), aux pages GD3-57 à GD3-64. Cette politique s'applique explicitement aux employés des entrepreneurs, y compris X.

<sup>26</sup> Voir les notes prises par la Commission au sujet de l'appel téléphonique qu'elle a passé avec l'employeur à la page GD3-47.

<sup>27</sup> Voir la politique de vaccination à la page GD3-59 : [traduction] « Les employés qui ne fournissent pas de documents attestant qu'ils ont reçu leur première dose d'un vaccin le 22 novembre 2021 ou avant cette date et qui n'ont pas fourni de preuve d'exemption médicale au titre de l'article 2.4(a) seront congédiés le 23 novembre 2021. »

<sup>28</sup> Voir les notes prises par la Commission au sujet des appels téléphoniques qu'elle a eus avec le prestataire aux pages GD3-20 et GD3-52. Voir les lettres de licenciement aux pages GD3-49 et GD3-50, où il est écrit que l'employeur a remis au prestataire une copie de la politique de vaccination les 3 septembre, 20 octobre, 4 novembre et 10 novembre 2022.

<sup>29</sup> Voir les notes prises par la Commission au sujet des appels téléphoniques qu'elle a eus avec le prestataire à la page GD3-52, où il dit qu'il pensait que son employeur lui offrirait des mesures d'adaptation, alors il ne savait pas *au début* qu'il serait suspendu et congédié. Cependant, lors de son



- il n'a pas demandé d'exemption<sup>30</sup>;
- il ne s'est pas fait vacciner avant la date limite, ce qui était une décision délibérée de ne pas se conformer à la politique de vaccination<sup>31</sup>;
- son employeur l'a donc suspendu, puis congédié parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination<sup>32</sup>.

[34] Le prestataire affirme qu'il n'a pas fait d'inconduite<sup>33</sup>. Il affirme avoir perdu son emploi parce qu'il a fait valoir ses droits, ce qui n'est pas une faute en soi. Son employeur a enfreint la convention collective lorsqu'il l'a suspendu et congédié. Il dit que les ordonnances de vaccination ne sont pas légales. Il avait le droit, selon diverses lois, de refuser de se faire vacciner contre la COVID-19 et de refuser de fournir à son employeur des renseignements sur sa santé. Les vaccins contre la COVID-19 sont expérimentaux et n'ont pas été adéquatement testés.

---

autre appel téléphonique avec la Commission, il dit qu'il le savait (voir la page GD3-20). À l'audience, il a déclaré qu'il savait qu'il pouvait être suspendu ou congédié s'il ne respectait pas la politique de vaccination.

<sup>30</sup> Voir les notes prises par la Commission au sujet de son appel téléphonique avec le prestataire à la page GD3-53.

<sup>31</sup> Le prestataire a envoyé un avis de responsabilité à son employeur parce qu'il n'était pas d'accord avec sa politique de vaccination. Voir les pages GD8-9 à GD8-17.

<sup>32</sup> Voir les notes prises par la Commission au sujet de son appel téléphonique avec l'employeur à la page GD3-47, une copie de la lettre de suspension aux pages GD9-8 et GD9-9 et une copie de la lettre de congédiement à la page GD3-49.

<sup>33</sup> Voir sa demande de révision aux pages GD3-25 et GD3-27 ainsi que les notes de la Commission concernant l'appel téléphonique avec le prestataire à la page GD3-52. C'est également ce que le prestataire a dit à l'audience.

***La Commission a prouvé qu'il y avait inconduite au sens de la Loi sur l'AE***

[35] Je crois et j'accepte la preuve du prestataire et la preuve de la Commission pour les raisons suivantes.

[36] Je n'ai aucune raison de douter de la preuve du prestataire (sa demande d'assurance-emploi, ce qu'il a dit à la Commission et ce qu'il a dit à l'audience). Son témoignage est cohérent. Il a dit la même chose à la Commission et au Tribunal. De plus, son histoire est restée essentiellement la même depuis sa demande d'assurance-emploi jusqu'à l'audience.

[37] Son employeur et lui ont dit essentiellement la même chose à la Commission. Et rien ne prouve que cela contredit ce que lui ou son employeur ont dit.

[38] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle concorde avec la preuve du prestataire. Et il n'y a aucun élément preuve qui vient la contredire.

[39] Selon la preuve que j'ai acceptée, je conclus que la Commission a prouvé que la conduite du prestataire était une inconduite parce qu'elle a démontré que le prestataire :

- connaissait la politique de vaccination;
- était au courant de son obligation de se faire vacciner et de fournir une preuve (ou d'obtenir une exemption) dans le délai prévu;
- savait que son employeur pouvait le suspendre et le congédier s'il ne se faisait pas vacciner;
- n'a pas demandé d'exemption;
- a consciemment, délibérément et intentionnellement pris la décision de ne pas se faire vacciner avant la date limite;
- a été suspendu de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination;

- a été congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination.

### ***Pourquoi je n'ai pas suivi la décision du Tribunal dans l'affaire AL c CAEC***

[40] Le prestataire soutient que je devrais suivre *la décision AL c CAEC*, une décision du Tribunal de la sécurité sociale<sup>34</sup>. Dans la décision *AL c CAEC*, AL travaillait dans l'administration d'un hôpital. L'hôpital l'a suspendue puis congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. À la lumière de la preuve et des arguments présentés dans cette affaire, la membre du Tribunal a conclu qu'AL n'avait pas perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite, et ce, pour deux raisons :

- Premièrement, la convention collective n'incluait pas la vaccination contre la COVID-19 au moment de sa signature, et l'employeur n'avait pas négocié avec le syndicat pour en faire mention. Le membre du Tribunal a estimé que l'employeur ne pouvait imposer unilatéralement une nouvelle condition d'emploi à un employé que [traduction] « lorsque la loi exige une mesure précise de la part de l'employeur et la conformité d'un membre du personnel ». Et il a conclu qu'il n'y avait pas une telle loi dans les circonstances. Par conséquent, la politique de vaccination obligatoire de l'employeur n'était pas une condition expresse ou implicite de l'emploi d'AL. Le refus du prestataire de se faire vacciner n'était donc pas une inconduite.
- Deuxièmement, AL avait un [traduction] « droit à l'intégrité physique ». Elle avait le droit de choisir d'accepter ou non un traitement médical. Dans ce cas, il s'agissait du vaccin contre la COVID-19. Si son choix allait à l'encontre de la politique de son employeur et a mené à son congédiement, l'exercice de ce droit ne peut être un acte répréhensible ou une conduite indésirable digne d'être punie ou d'entraîner une exclusion au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Autrement dit, son refus de se faire vacciner était légalement justifié, alors il ne peut pas s'agir d'une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

---

<sup>34</sup> Dans le présent appel, le prestataire a présenté des arguments semblables. Son employeur a enfreint la convention collective parce que la vaccination obligatoire contre la COVID-19 ne faisait pas partie de sa convention collective lorsqu'il a été embauché. Il a également fait valoir qu'il avait le droit de refuser de se faire vacciner.

[41] La Commission affirme que la décision *AL c CAEC* ne change rien à l'appel du prestataire<sup>35</sup>. Elle affirme que de nombreuses autres décisions du Tribunal ont conclu que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur par une partie prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle affirme que la conduite du prestataire était une inconduite.

[42] Je n'ai pas à suivre les autres décisions du Tribunal de la sécurité sociale. Je peux m'y fier pour me guider quand je les trouve convaincantes et utiles<sup>36</sup>.

[43] Je ne vais pas suivre la décision *AL c CAEC*. En tout respect pour mon collègue qui a rendu la décision *AL c CAEC*, je ne suis pas convaincue par ses conclusions et par le raisonnement sur lequel il s'est fondé pour en arriver à ces conclusions. Je suis d'avis que sa décision va à l'encontre des règles que la Cour fédérale a énoncées dans ses décisions sur l'inconduite<sup>37</sup>. Le Tribunal de la sécurité sociale n'a pas le pouvoir légal (en droit, nous appelons cela la « compétence ») de faire deux choses que le membre a faites dans sa décision :

- Premièrement, il n'aurait pas dû interpréter et appliquer la convention collective pour conclure que l'employeur n'avait pas le pouvoir d'exiger que les employés soient vaccinés contre la COVID-19<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> Voir le document GD22, Observations supplémentaires de la Commission.

<sup>36</sup> Cette règle (appelée la règle du respect des décisions des tribunaux supérieurs) est un fondement important de la prise de décision dans notre système juridique. Elle s'applique aux cours et à leurs décisions. Elle s'applique également aux tribunaux et à leurs décisions. Selon cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement en lien avec l'affaire que je tranche. En effet, la Cour fédérale a plus de pouvoirs pour interpréter la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale, puisque les autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

<sup>37</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances limitées, lorsqu'un prestataire conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, et certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Dans le présent appel, le prestataire ne le fait pas.

<sup>38</sup> Le pouvoir légal des membres du Tribunal de rendre une décision dans le cadre d'un appel d'une décision de la Commission ne comprend pas l'interprétation et l'application d'une convention collective. Les tribunaux ont clairement dit que les prestataires ont d'autres moyens juridiques de contester la légalité de ce que l'employeur a fait ou n'a pas fait. Par exemple, lorsqu'un employé protégé par une convention collective croit que son employeur a enfreint celle-ci, il peut déposer un grief (ou demander à son syndicat de déposer un grief) fondé sur la convention collective.

- Deuxièmement, il n'aurait pas dû conclure que le prestataire avait le droit, dans le contexte de son emploi, de refuser de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur fondée sur les lois relatives au consentement éclairé à un traitement médical<sup>39</sup>. Autrement dit, il n'avait pas le pouvoir légal d'ajouter à la convention collective un droit absolu pour un travailleur de choisir d'ignorer la politique de vaccination de l'employeur fondée sur une règle importée d'un domaine distinct du droit.

[44] Les raisons pour lesquelles je n'ai pas suivi la décision *AL c CAEC* découlent de la compétence du Tribunal. Mes motifs ne sont pas fondés sur les faits précis de cet appel *par rapport* à l'appel du prestataire. Par conséquent, mes motifs ne se limitent pas aux circonstances et aux arguments que la prestataire a présentés dans l'affaire *AL c CAEC*<sup>40</sup>. Selon ma compréhension des décisions de la Cour fédérale, lorsque je décide si la conduite d'un prestataire constitue une inconduite, je n'ai pas le pouvoir légal d'interpréter et d'appliquer ni un contrat de travail, ni les lois sur la protection des renseignements personnels, ni les lois sur les droits de la personne, ni le droit international, ni le Code criminel, ni d'autres lois.

### ***Autres arguments du prestataire***

[45] Le prestataire a également présenté d'autres arguments :

---

<sup>39</sup> Autrement dit, pour décider s'il y a eu inconduite, il s'est concentré sur le lien avec le droit du travail, la conduite de l'employeur et la pénalité imposée par l'employeur. Il aurait dû se concentrer sur la conduite de la prestataire. Encore une fois, si la prestataire (et son syndicat) croit que les travailleurs avaient le droit de refuser de se faire vacciner contre la COVID-19 dans le cadre de leur convention collective, la procédure de règlement des griefs était la voie juridique appropriée pour présenter cet argument.

<sup>40</sup> Les décisions de la Cour fédérale que j'ai citées ont également un sens pratique et institutionnel. Il n'est pas logique que le Tribunal de la sécurité sociale interprète et applique des conventions collectives longues et compliquées (ou d'autres lois) pour trancher des questions en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le droit du travail (comme le droit de la vie privée, le droit des droits de la personne et le droit pénal) est un domaine spécialisé du droit. Nous n'avons pas l'expertise ou les ressources nécessaires pour interpréter et appliquer une convention collective, un contrat de travail ou d'autres lois. Lorsque nous nous limitons à interpréter et à appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*, cela permet au Tribunal de « mener les procédures de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent ». (C'est ce que prescrit l'article 3(1)(a) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.) Au bout du compte, cela profite aux personnes qui déposent des appels auprès du Tribunal de la sécurité sociale. Cela évite également les situations où le Tribunal de la sécurité sociale déciderait qu'une convention collective prévoit une chose et où un arbitre du travail en déciderait autrement.

- Son employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation et explorer des solutions de rechange à la vaccination.
- Son employeur a porté atteinte aux droits protégés par la *Déclaration canadienne des droits* et la *Charte canadienne des droits et libertés*.
- Les vaccins contre la COVID-19 sont expérimentaux, n'empêchent pas l'infection ou la transmission et ont tué de nombreuses personnes au Canada.
- Son employeur a enfreint la législation ontarienne sur la santé et la sécurité au travail et d'autres lois qui traitent de la protection de la vie privée en exigeant que les employés divulguent leur statut vaccinal contre la COVID-19.
- Son employeur est coupable d'infractions au *Code criminel*.

[46] Malheureusement pour le prestataire, je ne peux pas tenir compte de ces arguments. Dans les cas d'inconduite, mon travail consiste à vérifier si la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas me concentrer sur la conduite de son employeur. Je ne peux donc pas vérifier si la politique que son employeur a adoptée ou la pénalité qu'il lui a imposée est raisonnable. Je ne peux pas non plus tenir compte d'autres lois, comme les lois relatives à l'emploi, au travail ou à la protection des renseignements personnels.

[47] Le prestataire a déclaré qu'il a déposé un grief contre son employeur. Il peut soulever ces arguments dans cette affaire.

[48] Enfin, le prestataire affirme qu'il devrait pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il est né au Canada et qu'il a cotisé à l'assurance-emploi

pendant 16 ans, qu'il éprouve de graves difficultés financières et qu'il y a droit selon la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>41</sup>.

[49] Il ne fait aucun doute que les conséquences financières de la décision de la Commission d'exclure le prestataire sont majeures. Malheureusement pour le prestataire, je dois suivre la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque je rends ma décision<sup>42</sup>. Je n'ai pas le pouvoir de rendre une décision fondée sur des principes d'équité en ignorant la Loi.

[50] La *Loi sur l'assurance-emploi* est un régime d'assurance. Comme pour les autres régimes d'assurance, une personne qui présente une demande pour une prestation spécifique doit démontrer qu'elle remplit toutes les conditions requises pour pouvoir toucher cette prestation<sup>43</sup>. Malheureusement pour le prestataire, les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* disent qu'il ne peut pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi.

---

<sup>41</sup> Le prestataire affirme qu'il remplit les conditions d'admissibilité prévues à l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi au titre de l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que son employeur a agi contrairement à la loi. L'article 29 ne s'applique pas au prestataire puisqu'il a été suspendu et congédié pour inconduite au titre des articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>42</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee* 2011 CAF 301.

<sup>43</sup> Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)* 2004 CAF 90.

**Résumé de ma conclusion au sujet de l'inconduite**

[51] Après avoir examiné et soupesé tous les documents et témoignages, je conclus que la Commission a démontré que le prestataire a été suspendu, puis a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

**Conclusion**

[52] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu, puis a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[53] Pour cette raison, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi et en est exclu.

[54] Cela signifie que la Commission a rendu la bonne décision au sujet de sa demande d'assurance-emploi.

[55] Je rejette donc son appel.

Glenn Betteridge

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi